

*Молдован Артём Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна кафедры экономической теории*

ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация: В настоящее время в условиях рыночной экономики одним из важнейших факторов эффективного существования предприятия является наличие качественного персонала. Совершенствование навыков работников, их обучение, корпоративная культура и финансовое стимулирование позволяют обеспечить успешное развитие как отдельно взятой компании, так и в целом экономики.

В деятельности компании стимулирование работников занимает важнейшую часть политики управления. Сотрудники, имеющие мотивацию к эффективной работе, способны сократить издержки предприятия на организацию производства и оплату труда.

Ключевые слова: мотивация, требования, персонал, квалификация, коллектив, труд, кадры.

Annotation: Currently, in a market economy, one of the most important factors for the effective existence of an enterprise is the availability of high-quality personnel. Improving the skills of employees, their training, corporate culture and financial incentives make it possible to ensure the successful development of both a single company and the economy as a whole. In the company's activities, employee incentives are an important part of the management policy. Employees who are motivated to work effectively are able to reduce the costs of the enterprise for the organization of production and remuneration.

Keywords: motivation, requirements, personnel, qualifications, team, labor, personnel.

Для достижения высоких показателей деятельности работников компании необходимо выстроить успешную и стабильно работающую напользу компании систему мотивации. При разработке системы перед руководителем возникает проблема не только эффективности разработанной системы, но и оправданности экономических затрат, которые потребовались организации на ее создание и внедрение [1].

Мотивирование представляет собой побуждение человека к действию за счёт воздействия на него определенных стимулов [2].

Компании, в которых система мотивации выстроена неправильно сталкиваются с рядом проблем, такими как:

1. низкое качество труда работников;
2. высокая текучесть кадров;
3. отсутствие или невысокая реализации потенциала сотрудника, его карьерного роста;
4. сбои в процессе производства;
5. низкий уровень квалификации персонала;
6. проблемы коммуникации внутри рабочего коллектива;
7. неудовлетворенность сотрудников работой и нелояльность к организации;
8. слабая взаимосвязь между результатом труда работника и его поощрением;
9. отсутствие интереса к компании у высококвалифицированных кадров;
10. низкий уровень инициативности сотрудников.

Технология формирования системы мотивации труда представляет собой определенную последовательность действий по подготовке, разработке и дальнейшей интеграции системы для применения управленцами в организации.

Существуют определенные требования, которые организации следует соблюдать при создании эффективной системы мотивации, способной избавить компанию от ряда перечисленных проблем. Эти требования графически представлены на рисунке 1.



Рис. 1 —Требования системы мотивации

Объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

Предсказуемость: предполагает понимание работником уровня вознаграждения, которое он может получить в зависимости от эффективности результатов собственной деятельности;

Адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

Своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;

Значимость: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым.

Любая система мотивации, введенная руководством организации, должна быть документально закреплена [3]. Для этого существуют локальные нормативные акты. Примерами таких документов могут служить:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. кодекс делового поведения;

3. настольная книга сотрудника;
4. положение об оплате труда и материальном стимулировании;
5. положение о социальном пакете и др.

Понимая необходимость разработки системы мотивации своих подчиненных, руководителю важно использовать рациональный и поэтапный подход. Следуя определенному плану разработки, уменьшается риск ошибок и упущений, которые могут возникнуть из-за спешки, непонимания последовательности создания и внедрения системы [4].

К тому же, последовательно вводя систему мотивации необходимо осуществлять постоянную оценку и контроль ее эффективности.

Основные этапы процесса разработки системы мотивации можно рассмотреть на рисунке 2.

Даже после внедрения системы мотивации руководитель должен понимать, что она должна постоянно пересматриваться и совершенствоваться. Если по истечении времени система, которая приносила положительные результаты и повышала эффективность работников, перестала работать, и сотрудники стали трудиться менее качественно, значит достигнуто пороговое значение мотивированности. В этом случае необходимо пересмотреть систему и внедрить новые методы мотивации.

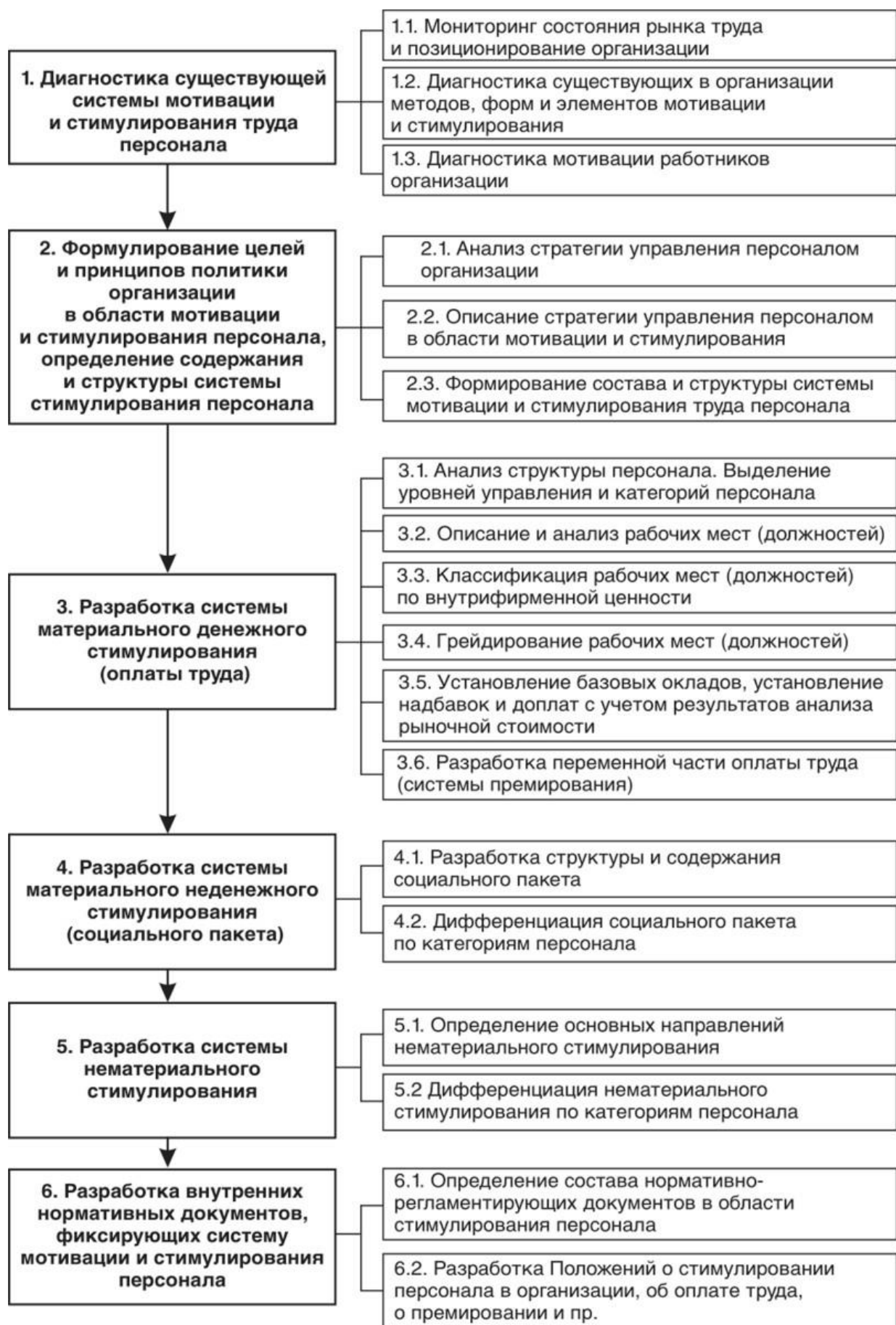


Рис. 2 — Этапы формирования мотивационной системы

Важным условием для создания качественной системы мотивации является то, что она должна охватывать не один отдел компании, а учитывать мотивы всех подразделений организации [5]. Возможным условием, при котором будет достигнуто удовлетворение потребностей каждого из сотрудников, является включение в процесс разработки системы руководителей отделов организации, ключевых специалистов.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
2. Дуванова, Е.А. Виды и формы стимулирования труда / Е.А. Дуванова, И.А. Дикарева // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2018. - № 2. - С. 7.
3. Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.
4. Hidi S., Narackiewicz J.M. Motivating the corporately unmotivated: A critical issue for the 21st century // Review of Educational Research, №70 (2), 2013, p. 151-179.
5. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. –381 с.

